

0-774035

На правах рукописи



Валиуллина Чулпан Фаиловна

**ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ
ПРОЦЕССА ФОРМИРОВАНИЯ ЭТИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ
БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ ОРГАНИЗАЦИИ**

13.00.01 – общая педагогика, история педагогики и образования

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук

Казань – 2009

Работа выполнена в ГОУ ВПО «Татарский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Научный руководитель – доктор педагогических наук, профессор
Ахметова Дания Загриевна

Официальные оппоненты: доктор педагогических наук, профессор
Хузиахметов Анвар Нуриахметович,
доктор педагогических наук, профессор
Голошумова Галина Семеновна

Ведущая организация – ГОУ ВПО «Чувашский государственный педагогический университет им. И.Я. Яковлева»

Защита состоится 28 января 2009 г. в 14⁰⁰ час. на заседании диссертационного совета Д 212.078.01 при ГОУ ВПО «Татарский государственный гуманитарно-педагогический университет» по адресу: 420021, г. Казань, ул. Татарстан, 2.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ГОУ ВПО «Татарский государственный гуманитарно-педагогический университет».

Автореферат разослан 27 декабря 2008 г.



Ученый секретарь
диссертационного совета,
доктор педагогических наук,
профессор

Маликов Р.Ш.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Актуальность исследования. XXI век является временем больших технологических достижений, глубоких экономических кризисов и глобальных переоценок ценностей, которые требует подготовки управленцев нового типа, обладающих инновационным мышлением, мобильностью и высокой этической культурой. В современной педагогической науке вопросы формирования этической культуры будущих менеджеров получили особую значимость, т.к. доверие граждан к управленцам, предпринимателям, государственным и банковским служащим резко упало. Одной из причин несоответствия подготовки менеджеров требованиям современного общества является недостаточная сформированность у них этической культуры. В современных условиях этическая культура менеджера становится нормой и требованием к нравственному облику менеджера. Ведущими этическими принципами в деятельности менеджера организации являются соблюдение законности, гуманизма, ответственность и справедливость. Обеспечить действенность и эффективность этических принципов, наполнить их конкретным содержанием способен лишь тот управленец, для которого этическая культура является неотъемлемой составляющей его профессионализма.

Этическую культуру менеджера мы понимаем как явление, реализуемое на трех уровнях: *интеллектуальном (когнитивном)* – знания этических основ менеджмента, потенциальные способности устанавливать деловые контакты; *потребностно-мотивационном* – соблюдение этических норм общения, ориентация на самосовершенствование; *поведенческом* – умение работать в команде, правильно организовать свою деятельность, проявление честности, порядочности и заботы о коллегах. Очевидным становится то, что этическую культуру необходимо развивать еще в процессе вузовской подготовки менеджеров.

Анализ проблемы формирования этической культуры будущих менеджеров показывает, что в вузах отсутствует опыт педагогического моделирования этого процесса, что обеспечивало бы системность и целенаправленность педагогического воздействия. Некоторые исследования посвящены раскрытию различных аспектов труда менеджеров и предпринимателей (Н.А. Бердяев, В.Н. Волошин, Б.З. Вульф, М.С. Каган, Э.Р. Тагиров, Л. Якокка и др.); психологический портрет личности менеджера описан Л.К. Аверченко, А.Г. Асмоловым, А.А. Бодаевым, А.Я. Кибановым, Р.Л. Крическим, В.И. Петрушиным, А. Файлем, Г. Фордом, Ф. Тейлором и др.; изучению проблем профессиональной подготовки менеджеров посвящены работы А.А. Аронова, В.П. Бездухова, С.Г. Вершловского, А.М. Зобова, М.В. Кларина, Л.Е. Курнешева, Д.Г. Левитеса, А.М. Новикова, Т.И. Рудневой, И.Ф. Харламова и др. Работ, посвященных системному исследованию вопросов формирования культурных установок, поведения менеджеров, соответствующих современному пониманию этической культуры, практически, отсутствуют.

Анализ существующей практики подготовки будущих менеджеров, состояния формирования их этической культуры свидетельствует о том, что в

теории и практике вопроса прослеживается целый ряд **противоречия** между:

- потребностью современного общества в менеджерах, обладающих высокими нравственными качествами, и существующими на российском рынке труда стереотипами, допускающими не очень высокий уровень сформированности этической культуры у менеджеров;
- сложившейся в вузах практикой подготовки менеджеров, ориентированных на усвоение профессиональных знаний, умений и навыков, и отсутствием в их подготовке системной организации этической составляющей вплоть до формирования профессиональной культуры менеджеров;
- декларируемыми в вузах целями профессиональной подготовки менеджеров и практическими задачами этического характера, которые приходится решать молодому специалисту в условиях профессиональной деятельности.

Указанные противоречия на теоретико-методологическом уровне выражаются в форме **научной проблемы**: какова педагогическая модель процесса формирования этической культуры будущих менеджеров организации?

Актуальность, недостаточная разработанность данной проблемы в педагогической науке и практике. Выявленные противоречия послужили основой для определения **темы исследования**: «Педагогическое моделирование процесса формирования этической культуры будущих менеджеров организации».

Целью исследования является теоретическая разработка и обоснование педагогической модели процесса формирования этической культуры будущего менеджера организации.

Объектом исследования выступает образовательно-воспитательный процесс вуза.

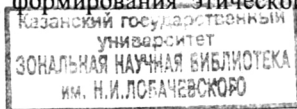
Предметом исследования является педагогическая модель формирования этической культуры будущих менеджеров организации в учебно-воспитательном процессе вуза.

Гипотеза исследования основана на предположении о том, что формирование этической культуры будущего менеджера организации будет успешным, если:

- спроектировать педагогическую модель процесса формирования этической культуры, включающую цели, задачи, содержательный компонент, методы и технологии, дидактические условия и требования, необходимые для формирования этической культуры будущих менеджеров организации;
- определены педагогические условия формирования этической культуры будущего менеджера организации в процессе обучения и воспитания в вузе;
- разработаны и внедрены в учебно-воспитательный процесс подготовки менеджеров учебно-методические материалы, формирующие этическую культуру будущего специалиста;

В соответствии с объектом, предметом и целью исследования, определены следующие **задачи**:

1. Спроектировать и апробировать опытно-экспериментальным путем педагогическую модель процесса формирования этической культуры будущих менеджеров организации.



2. Определить педагогические условия формирования этической культуры будущего менеджера организации в процессе обучения и воспитания в вузе.

3. Разработать и внедрить в учебно-воспитательный процесс подготовки менеджеров учебно-методический комплекс по формированию этической культуры будущих менеджеров организации.

Методологической основой исследования являются философские, экономические и педагогические теории формирования этической культуры личности; системный и синергетический подходы к организации учебно-воспитательного процесса; психолого-педагогические концепции о роли среды в воспитании и развитии личности; принципы историзма, научности, плюрализма, приоритета общечеловеческих ценностей; исследования историков и педагогов-теоретиков по моделированию и проектированию образовательной системы, направленной на самовыражение личности.

Основу исследования составляют идеи философской и педагогической антропологии (Н.А. Бердяев, Б.М. Бим-Бад, О.Ф. Больнов, В. Дильтей, В.В. Зеньковский, В.П. Зинченко, Г. Ноль, Н.И. Пирогов, Г. Плеснер, В.В. Розанов, В.С. Соловьев, К.Д. Ушинский, Н.Г. Чернышевский, М. Шелер и др.); научные труды отечественных и зарубежных представителей гуманистического направления в психологии и педагогике (Р. Бернс, У. Глассер, Я. Корчак, А. Маслоу, Г. Олпорт, К. Роджерс, В. Сатир, С. Френе, Э. Фромм, Ш.А. Амонашвили, В.А. Сухомлинский и др.); публикации о возможности и условиях использования личностно-ориентированного подхода в педагогической практике (Д.А. Белухина, Е.В. Бондаревская, С.Л. Братченко, О.С. Газман, В.В. Горшкова, Э.Н. Гусинский, Л.М. Лузина, В.В. Сериков, Ю.И. Турчанинова, И.С. Якиманская); научные положения о сущности, становлении и развитии педагогических систем (В.П. Беспалько, В.А. Караковский, И.А. Колесникова, Ю.А. Конаржевский, А.С. Макаренко, Л.И. Новикова, М.М. Поташник, Н.Л. Селиванова и др.).

Основными методологическими подходами при формировании содержания и процесса этического воспитания стали:

- системно-функциональный подход, в соответствии с которым этическая культура рассматривается как педагогическая подсистема профессиональной подготовки менеджера, учитывающая динамику, тенденции и перспективы ее развития;
- личностно-ориентированный подход, направленный на развитие личностных качеств будущего специалиста и определяющий эффективность его творческой профессиональной деятельности;
- дифференцированный подход, учитывающий образовательные потребности обучаемых, уровень их исходной предметной компетенции, характер и степень их мотивированности к предметной подготовке;
- профильный подход, позволяющий интегрировать дисциплины учебного плана с позиций определения содержания этической подготовки будущего специалиста, модернизировать преподавание дисциплин на основе зафиксированных в профессиональной программе типовых задач; усилить профессиональную ориен-

тацию дисциплин.

Теоретической базой исследования стали основные положения А.Н. Леонтьева, С.Я. Рубинштейна о психологической теории деятельности; научное наследие Ф. Аквинского, Аристотеля, И. Канта, О. Канта, Платона, А. Смита, Сократа, Эпикура в области философского осмысления феномена этики; современные научные исследования в области этики, морали, воспитания духовно-нравственной сферы личности (В.И. Андреев, Б.З. Вульф, Д.З. Ахметова, А.Н. Хузиахметов); идеи гуманистической педагогики (Р.А. Валеевой; Г.В. Мухаметзяновой; З.Г. Нигматова, В.А. Сухомлинского). Для анализа проблем профессионального развития студента и критериев результативности личностного развития имели большое значение работы таких зарубежных ученых, как А. Маслоу, бихевиористская теория Б. Скиннера и др. В своей работе мы опирались на теоретические концепции формирования культуры личности А.И. Арнольдова, Э.А. Баллер, В.С. Библер, О.С. Газман, В.Г. Тугаринова; исследования в области инновационных технологий, в том числе информационных, и их роли в реализации педагогических условий профессионального развития (В.П. Беспалько, А.А. Вербицкий, В.Ф. Габдулхаков, В.В. Гузеев); теорию личностно ориентированного обучения (Е.В. Бондаревская, С.В. Кульневич, В.В. Сериков, И.С. Якиманская).

Для решения поставленных задач использовался комплекс **методов**: теоретический анализ философской, психолого-педагогической литературы по теме исследования; изучение литературы в области отечественного и зарубежного менеджмента, педагогики и психологии; сопоставительный анализ отечественного и зарубежного опыта подготовки менеджеров; педагогическое наблюдение в естественных условиях в учебно-воспитательном процессе; беседы и стандартизированное интервью; анкетирование и тестирование, ориентированные на выявление этической культуры студентов; методы самооценки; сравнительный анализ; методы ранговой корреляции; опытно-экспериментальная работа.

Источниковедческой базой исследования послужили законодательные и программно-методические документы, постановления правительства, учебники и учебно-методический комплекс, передовой опыт работы вузов, материалы педагогической и общественной периодики. Базой исследования стали высшие учебные заведения, в образовательный стандарт которых входит подготовка менеджеров организаций.

Экспериментальной базой исследования являлись Институт экономики, управления и права (г. Казань) и его филиалы в городах Набережные Челны, Бугульма, Альметьевск. В эксперименте участвовало 250 студентов дневного отделения, обучающихся по специальностям 061100 «Менеджмент организации» и 061500 «Маркетинг».

Организация и этапы исследования:

На первом этапе (2000–2002 гг.) осуществлялся теоретический анализ проблемы с использованием философских, психолого-педагогических источников; анализировался отечественный и зарубежный опыт деятельности менедже-

ров; сформулированы противоречия, рабочая гипотеза, определены научные категории исследования; проведены пилотные исследования по определению параметров этической культуры будущих менеджеров организации.

На втором этапе (2002–2005 гг.) разработана педагогическая модель формирования этической культуры будущего менеджера организации, включающая цели, задачи, особенности организации учебно-воспитательного процесса, ориентированного на приращение у будущих менеджеров организации этической составляющей; выявлены педагогические условия формирования этической культуры студентов, среди которых единство педагогических подходов, реализация личностно-культурологической составляющей образовательных стандартов, наличие образовательной среды, способствующей формированию этических установок студентов, направления педагогической деятельности по реализации концептуальных подходов, обоснованных в модели подготовки менеджеров организации.

На третьем этапе (2005–2008 гг.) апробирована модель процесса формирования этической культуры студентов на формирующем этапе эксперимента: выявлены содержание этических знаний как компонент общей культуры личности, значимые этические ценности и педагогические подходы к формированию поведения, критерии и показатели сформированности этических составляющих личности менеджеров организации. Обобщены результаты в виде диссертационного исследования.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

1. Спроектирована и апробирована опытно-экспериментальным путем педагогическая модель процесса формирования этической культуры будущих менеджеров организации, основу которой составляет три компонента: 1) интеллектуальный (когнитивный), выявляемый на основе таких критериев, как глубокие знания по этике и этическим основам менеджмента; развитость рефлексивных, мыслительных способностей, знания и потенциальные способности устанавливать деловые контакты; 2) потребностно-мотивационный, критериями которого выступают соблюдение этических норм в общении; уважительное отношение к партнерам по бизнесу; ответственность, наличие мотивации к достижениям; 3) поведенческий (этическое), критерии которого являются сформированность навыков этики и культуры в общении, умение вести деловые переговоры, уважительное отношение к партнерам, клиентам и другим категориям лиц.

2. Определены педагогические условия формирования этической культуры будущего менеджера организации в процессе обучения и воспитания в вузе, в частности наличие процессуальной модели организации формирования этической культуры, которая содержит традиционные и инновационные технологии и формы педагогической деятельности, критерии выбора оптимальных технологий, осуществление культурологического содержания учебных дисциплин, использование инновационных технологий (в том числе инфокоммуникационных), наличие критериев выявления сформированности этических качеств бу-

дущих менеджеров организации, готовность преподавателей к реализации этической составляющей госстандарта подготовки менеджеров.

3. Разработаны и внедрены в учебно-воспитательный процесс подготовки менеджеров учебно-методический комплекс по формированию этической культуры будущих менеджеров, среди которых элективные курсы «Этическая культура будущего менеджера организации», «Этика и психология менеджера организации» и др.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что на основе историко-педагогического анализа фактологического материала уточнено и выведено на качественно новый уровень понятие «этическая культура»; представлены концепции, раскрывающие сущность этической культуры будущих менеджеров; выявлены историко-педагогические предпосылки становления и развития института менеджмента в России и за рубежом; составлены психолого-культурологические портреты современного менеджера; разработаны педагогические технологии активизации творческой инициативы преподавателей и студентов в формировании этической культуры; обоснованы критерии (когнитивный, потребностно-мотивационный, поведенческий), показатели и уровни сформированности этических качеств; разработаны концептуальный и процессуальный составляющие педагогической модели формирования этической культуры будущих менеджеров организации.

Практическая значимость исследования состоит в разработке и внедрении в учебно-воспитательный процесс авторских спецкурсов и рекомендаций по организации процесса формирования этической культуры будущих менеджеров организации; разработанная педагогическая модель формирования этической культуры будущего менеджера организации может быть использована в учебных заведениях любого типа, а также на курсах повышения квалификации менеджеров.

Апробация и внедрение результатов исследования осуществлялись в соответствии с основными этапами исследования на научно-практических конференциях и семинарах вузовского, регионального, федерального и международного уровней. Основные положения диссертационной работы представлялись и обсуждались на заседаниях кафедры социально-политических дисциплин Института экономики, управления и права (г. Казань). По материалам исследования опубликовано одиннадцать работ.

Результаты исследования внедрены в учебно-воспитательный процесс Института экономики, управления и права (г. Казань) и его филиалов в городах Набережные Челны, Бугульма, Альметьевск. Материалы исследования используются преподавателями на лекционных и семинарских занятиях учебного предмета «Этика и культура делового общения».

Достоверность результатов и выводов исследования обеспечивались целостным подходом к решению научной проблемы, методологической обоснованностью и непротиворечивостью исходных теоретических положений исследования, корректной организацией опытно-экспериментальной работы, оп-

тимальной количественной базой эксперимента; практическим подтверждением основных положений исследования и научной обработкой полученных в ходе эксперимента данных; сопоставлением полученных результатов с массовым опытом подготовки менеджеров.

На защиту выносятся следующие положения:

1. Педагогическая модель процесса формирования этической культуры будущих менеджеров организации, которая спроектирована и апробирована автором опытно-экспериментальным путем.

2. Педагогические условия формирования этической культуры будущего менеджера организации в процессе обучения и воспитания в вузе.

3. Содержание учебно-методического комплекса по формированию этической культуры будущих менеджеров, среди которых элективные курсы «Этическая культура будущего менеджера организации», «Этика и психология менеджера организации» и др.

Структура и основное содержание диссертации. Реализация целевых установок диссертации и ее внутренняя логика определили структуру работы. Она состоит из введения, двух глав, заключения, библиографии и приложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обоснован научный аппарат исследования: противоречия, определяющие научную проблему и ее актуальность; определены цель, объект, предмет, задачи, выдвинута гипотеза исследования, охарактеризованы методологическая основа, теоретическая база, этапы исследования; раскрыты научная новизна, теоретическая и практическая значимость; сформулированы положения, выносимые на защиту.

В **первой главе** «Этическая культура менеджера как научно-педагогическая проблема» проведен исторический анализ эволюции развития этической культуры личности, становления и развития управленческой мысли, к которой человечество обращалось и обращается от Античных времен до наших дней. В развитии общества особая роль принадлежит управлению как деятельности, которое зарождалось вместе с цивилизацией, развивалось в ходе ее эволюции.

Так, еще в древнем Египте (4000 лет до н.э.) сформировалось признание необходимости планирования, организации и контроля. В древнем Китае (500 г. н.э.) был утвержден принцип специализации. В XIX в. первыми управленцами, разработавшими научные основы менеджмента, были Фредерик У. Тейлор и Анри Файоль. Только с начала 20-х гг. XX в. разрабатываются научные основы менеджмента, а с 90-х годов в России также появились научные исследования по менеджменту.

Понятие «менеджмент» мы рассматриваем как систему управления, администрирования и совокупность принципов, методов, приемов, средств и форм управления производством, персоналом. Менеджер – это профессиональный управляющий, руководитель, специалист в области управления.

В последние годы различные аспекты менеджмента исследованы и в трудах по педагогике. Так, в исследованиях Прончева О. К., Бавина П. А., Всемировой Ю. В., Суржок Т. Г., Айдосова А. Х. раскрываются вопросы развития этических качеств у менеджеров, проблемы развития этических качеств современного учителя, освещаются тренинговые технологии в формировании коммуникативной компетентности будущих менеджеров.

В диссертации представлен анализ исследований в области этики в целом и этической культуры в частности. Рассмотрена категория «этическая культура» с позиций этики, педагогики, психологии, культурологии. Раскрыты содержание деятельности менеджеров организации, значимость этической составляющей в их деятельности. Представлен психолого-культурологический блок профессиограммы менеджеров организации и на этой основе разработана педагогическая модель процесса формирования этической культуры будущего менеджера, включающая цель, задачи, критерии, показатели, педагогические подходы, средства реализации модели процесса формирования этической культуры будущего менеджера.

Концепция нашего исследования основана на том, что этическая культура как базовое понятие данного исследования представляет собой интегральную характеристику личности, включающую наличие интеллектуального, потребностно-мотивационного и поведенческого составляющих. Она предполагает соблюдение менеджером этических принципов и норм, выражающих моральные требования к нравственной сущности менеджера организации, его предназначению. Ведущими этическими принципами деятельности менеджера организации являются: соблюдение законности, гуманизм, ответственность, справедливость.

В ходе исследования мы выявили компоненты профессиограммы менеджера и вычленили психолого-культурологический аспект его деятельности и личности. К важным для менеджера качествам относятся глубокие знания по этике и этическим основам менеджмента; развитые воображение и интуиция, рефлексивные способности и мотивации к достижениям; креативное мышление; умение опереживать, работать в команде, правильно организовать свою работу, принимать нетрадиционные решения в профессиональном взаимодействии, критическое отношение к новому, оценка его в призма моральных норм; ответственность; положительное отношение к искусству. Современный менеджер должен обладать хорошим здоровьем, неиссякаемой энергией и оптимизмом, что очень важно для окружающих, прежде всего, для сотрудников.

Этические знания заложены в образовательные стандарты ряда дисциплин, таких как философия, этика, педагогика, психология, социология, культурология. Анализ учебных программ показал, что содержание дисциплин всех учебных циклов Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования прямо или косвенно способствует формированию этической культуры студентов, например, при изучении дисциплины «Психология и педагогика» освещаются такие вопросы, как эмоции и чувства; психи-

ческая регуляция поведения и деятельности; мышление и интеллект; межгрупповые отношения и взаимодействие; единство образования и самообразования. Проблема этической культуры рассматривается также в рамках курса «Русский язык и культура речи», который предполагает изучение вопросов: культура речи и совершенствование грамотного письма и говорения; нормативные, коммуникативные, этические аспекты устной и письменной речи. На занятиях по культурологии изучаются культурные ценности и нормы, понятия «культура» и «личность». Дисциплина «Социология» включает вопросы о роли культуры как фактора социальных изменений, взаимодействия экономики, социальных отношений и культуры. Проблемы морали являются ключевыми в рамках курса «Философия», который раскрывает категории «справедливость», «нравственные ценности», «эстетические ценности и их роль в человеческой жизни», «религиозные ценности» и «свобода совести». Важно осознать, что этическое самосознание студентов – будущих менеджеров – во многом зависит от внутренних установок, собственных убеждений, рефлексивных умений в расстановке ценностей и определении жизненных приоритетов.

Этичность поведения менеджера проявляется в процессе многогранной деятельности и решении ряда профессиональных задач, в культуре взаимоотношений с партнерами и сотрудниками.

Во второй главе «Экспериментальная апробация педагогической модели процесса формирования этической культуры будущего менеджера организации» выявлены компоненты педагогической модели этической культуры менеджера организации, раскрыты психолого-педагогические условия и технологии формирования этической культуры будущих менеджеров организации в учебно-воспитательном процессе. Для выявления сформированности этической культуры создана критериальная характеристика.

Проблему формирования этической культуры у будущих менеджеров организации мы решали через учебно-воспитательный процесс посредством интеграции значимых педагогических условий. Ключевым и значимым педагогическим условием формирования этической культуры менеджеров является наличие педагогической модели процесса (условного аналога педагогического процесса на основе прогностического подхода) формирования этической культуры, которая содержит цели, задачи, формы учебно-воспитательного процесса, традиционные и инновационные технологии педагогической деятельности, критерии и показатели оценки эффективности процесса формирования этической культуры будущего менеджера организации. С учетом полученных результатов нами разработана педагогическая модель процесса формирования этической культуры менеджера организации (приложение 1).

Для выявления сформированности показателей этической культуры создана критериальная характеристика каждой составляющей (приложение 2):

1. *Интеллектуальный (когнитивный) критерий личности*, показателями которого являются наличие знаний по этике и этическим основам менеджмента; контроль над своими действиями, самооценка; навыки самосовершенствования,

умение логически мыслить и правильно формулировать свои мысли; позитивное отношение к жизни; гибкость; вариативность, находчивость, смелость.

2. *Потребностно-мотивационный критерий личности*, показателями которого являются потребность в соблюдении этических норм в общении, уважительном отношении к партнерам по бизнесу; умение сопереживать, работать в команде; толерантность; ответственное выполнение порученного дела; положительное отношение к искусству; проявление духовности.

3. *Поведенческий критерий личности*, показателями которого являются искусство вербального (речевого) и невербального (мимика, жесты, внешний вид) общения; умение правильно организовать свою деятельность, выслушать и заинтересовать партнера по деловому общению, организовать деловое письменное общение; нетрадиционность решений и поведения в профессиональном взаимодействии; критическое отношение к новому, оценка его через признаки моральных норм; забота о близких людях; честность по отношению к партнеру, бережное отношение к дружбе и любви.

На этапе констатирующего эксперимента уровни, свидетельствующие о сформированности этической составляющей будущих менеджеров организации, были оценены по шкале «высокий», «средний», «низкий», что позволило определить исходный уровень этической культуры студентов и отслеживать динамику ее развития. Для выявления уровня развития этической культуры были использованы методики, которые дали богатый материал о сформированности этической культуры у будущих менеджеров организации (рис. 1).

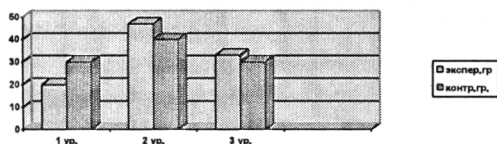


Рис. 1. Уровни сформированности этической культуры на начало эксперимента

Констатирующий эксперимент выявил, что на низком уровне сформированности этической культуры находилось 20% студентов, на среднем уровне – 47% и на высоком уровне – 33% студента.

На низком уровне сформированности этической культуры находились студенты, у которых отсутствовали теоретические знания об этической культуре, были слабые умения вступать в диалог, вести дискуссии. Студенты с трудом включались в коллективную деятельность. У них наблюдалась эмоциональная неустойчивость в сочетании с неуверенностью в своих силах. Для данного уровня сформированности этической культуры характерны следующие показатели: слабые коммуникативные способности, культуры речи, пассивность в коллективных делах, затруднения в коллективном решении вопросов, отсутст-

вие гибкости и оригинальности мышления, осознания необходимости в повышении культуры речи и поведения, невнимательность к мнению окружающих, несдержанность и нетактичность.

На среднем уровне сформированности этической культуры находились студенты, у которых были заметны коммуникативные и организаторские способности, но они носили ситуативный характер. Для этих студентов характерно осознание важности получения знаний об этической культуре, ее значимости в будущей профессии. Показателями среднего уровня являются: недостаточные знания по этике и этическим основам менеджмента; самостоятельность и энергичность в приобретении новых знаний; ситуативная собранность и творческая активность, иногда для личного удовлетворения; коммуникативность; наличие собственной точки зрения на проблемную ситуацию, но отсутствие постоянной готовности решать ее; отсутствие в некоторых случаях сдержанности.

К высокому уровню сформированности этической культуры мы отнесли студентов, для которых был характерен высокий уровень знаний по этике и этическим основам менеджмента, уверенность в ведении дискуссий с преподавателями и студентами, умение вступать в диалог и корректно оспаривать свою точку зрения, наблюдалась эмоциональная стабильность. Для высокого уровня характерны следующие показатели: активность и энергичность в общении, участие в коллективных делах; потребность в овладении знаниями по этике и этической культуре; толерантное отношение к людям; адекватная самооценка; высокий интеллект и эрудиция.

Формирующий эксперимент преследовал следующие цели:

- создание и выявление эффективности педагогических условий в процессе формирования этической культуры будущих менеджеров организации в учебно-воспитательном процессе вуза, что предполагало непрерывное развитие и саморазвитие этической культуры у студентов и педагогов; внедрение в учебный процесс личностно ориентированных образовательных технологий развития этической культуры; использование разнообразных форм учебных занятий, активизирующих приращение этических качеств (лекция, семинар, деловые игры, тренинги, рефлексия и т.д.); интерактивных методов обучения (творческие задания, письменные ответы на проблемные вопросы, коллективная работа в микрогруппах, сочинение-эссе и т.д.); промежуточного (зачет) и итогового (экзамен, собеседование) самоконтроля, контроля; воспитание установки на саморазвитие этической культуры будущего менеджера;
- апробация современных образовательных технологий формирования этической культуры: деловые игры, обязательными элементами которых служат дидактическая задача, наличие ролей, различие ролевых целей, правила игры, состязательность; тренинг, т.е. побуждение обучающихся к рефлексии по выявлению этических установок, самостоятельные работы, практикумы;
- внедрение экспериментальных элективных курсов «Этическая культура будущего менеджера организации», «Этика и психология менеджера организации».

Анализ результатов диагностики свидетельствует о том, что реализация

экспериментальной идеи подняла уровни сформированности этической культуры. Рост этих показателей подтверждает позитивные изменения в формировании этической культуры личности студентов (рис. 2).

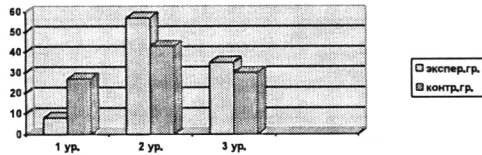


Рис. 2. Уровни сформированности этической культуры на завершающем этапе эксперимента

Таким образом, уровень этической культуры стал выше. В экспериментальной группе на 12% сократилось число студентов, у которых был выявлен низкий уровень развития этической культуры; количество студентов, у которых был средний уровень сформированности этической культуры, увеличилось на 10%, а высокий уровень сформированности этической культуры студентов был обнаружен больше на 2%.

Это объясняется тем, что применение интерактивных педагогических технологий, элективных спецкурсов, направленных на развитие этической культуры будущих менеджеров организации, привело к значительному росту всех показателей этической культуры.

Для оценки достоверности результатов исследования использовался критерий χ^2 (Хи-квадрат). Обработка результатов эксперимента показала, что полученные значения $T_{набл.}$ больше $T_{крит.}$

Проведенная экспериментальная работа подтвердила выдвинутую гипотезу и позволила выявить ряд трудностей в процессе формирования этической культуры будущего менеджера. Дело в том, что в формировании этической культуры менеджера организации большую роль играет образовательная среда экономического вуза. Образовательная среда экономического вуза представляет собой единство учебной, учебно-методической, научно-исследовательской, воспитательной деятельности. Под потенциалом образовательной среды подразумеваются все направления, ресурсы (материальные и кадровые), формирующие этическую культуру будущих менеджеров организации. Исследование элементов образовательной среды выявило наличие в ней таких компонентов, как содержательный (образовательные стандарты), отношенческий, диалоговый (преподаватель – студент, межличностные отношения в триаде «студент – студент – преподаватель», воспитательный (наличие воспитательных центров по формированию этической культуры), технологический (владение субъектами образовательного процесса современными технологиями, в том числе, информационными, экспериментальные центры и элективные курсы.

Отсутствие целенаправленного воздействия на этическую сторону, разнотипность подходов преподавателей к воспитанию не позволяют добиваться эффективности проводимой работы, поэтому необходимо в систему обучения ввести такие элективные курсы, как «Этическая культура будущих менеджеров организации», «Этика и психология менеджера организации». Они будут компенсировать ограниченные возможности базовых и профессиональных курсов в формировании этической культуры.

Большую роль в формировании этической культуры будущих менеджеров организации играет самообразование. Этическое сознание может сформироваться лишь при рефлексии, наличии установки на добрые дела во благо общества. Образовательно-воспитательная среда должна обладать потенциалом, способствующим формированию этической культуры. Отношения между субъектами образовательного процесса должны быть пронизаны этическим духом. Правильно организованная воспитательная среда возвышает, формирует эстетические чувства. Важнейшая роль в формировании этической культуры принадлежит и культуре оформления помещений, организации учебно-воспитательного процесса. Необходимо обратить внимание на вузовские традиции, которые создают общую атмосферу этичного поведения. В Институте экономики, управления и права в течение последних лет стали традиционными такие мероприятия, как «Прием ректором лучших студентов», «Круглые столы», встречи с лучшими менеджерами года, выезды на природу, интеллектуальные игры и др.

Этичное поведение будущих менеджеров организации может быть сформировано в процессе проведения практикумов, стажировок, выполнения дипломных и курсовых работ. Вузу необходимо при заключении договоров на стажировку студентов учесть этическую составляющую практического усвоения навыков менеджмента – необходимо, чтобы студенты-практиканты видели лучшие образцы выполнения служебных обязанностей, этичные отношения сотрудников. В сфере обслуживания наиболее привлекательны стажировки в зарубежных фирмах, например, Европе, Турции, Китае, т.е. в тех странах, где наработан вековой опыт в сфере обслуживания населения.

Важный аспект формирования этической культуры – организация воспитательной работы в студенческих группах. Система воспитательной работы в группах будущих менеджеров и маркетологов должна иметь свою специфику – необходимо целенаправленно формировать этическую культуру на специально организованных мероприятиях (например, «Дни прекрасных манер», деловые и ролевые игры, посещение музеев и театров и др.). В целом, вузовская среда, вбирающая в себя отдельные (локальные) коллективы, должна располагать каждого студента усваивать наилучшие качества, стремиться еще в годы учебы создать свой положительный имидж.

Педагоги будущих менеджеров должны демонстрировать этичность в сочетании с предприимчивостью, корректностью, сдержанностью в сочетании с активностью и инициативностью.

Для внедрения модели процесса формирования этической культуры будущего менеджера организации нами был проанализирован Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по специальности «061500 – Маркетинг». Сравнение стандартов по менеджменту и маркетингу показало, что специальность «Менеджмент организации» частично ориентирована на формирование этической культуры специалиста, а в стандарте образования по специальности «Маркетинг» информации по формированию этической культуры явно недостаточно. Между тем, специалисты этого профиля на практике работают в тесном контакте с людьми, по сути, это менеджеры по продажам и продвижению товаров и услуг. Данное обстоятельство позволило нам систематизировать итоги эксперимента и предложить проект формирования этической культуры специалиста по маркетингу (приложение 3).

В «Заключении» диссертации сформулированы выводы, подведены итоги проведенного исследования. Теоретическое и экспериментальное исследование проблемы развития этической культуры будущих менеджеров организации подтвердило выдвинутую гипотезу и позволило сделать следующие выводы:

1. «Этическая культура менеджера организации» – это интегральная характеристика личности, включающая наличие этических знаний, этического сознания и этического поведения. Компонент этических знаний заложен в образовательные стандарты ряда дисциплин, таких как философия, этика, педагогика, психология, социология, культурология. Этическое самосознание будущих менеджеров организации во многом зависит от внутренних установок, собственных убеждений, рефлексии, способности к расстановке приоритетных ценностей в определении жизненных ориентиров. Этичное поведение менеджера проявляется в процессе многогранной деятельности, в решении ряда профессиональных задач, в культуре взаимоотношений с партнерами и сотрудниками.

2. Установлены критерии, показатели наличия этической культуры менеджера организации, включающие интеллектуальную сферу (когнитивную), т.е. наличие знаний по этике и этическим основам менеджмента; потребностно-мотивационную сферу (установка на соблюдение этических норм в жизни); поведенческую сферу (наличие этики и культуры в общении, в ведении деловых и телефонных переговоров, оформлении деловых бумаг, в быту и семье).

3. Основными педагогическими условиями формирования и развития (саморазвития) этической культуры будущих менеджеров организации в образовательной среде экономического вуза являются: наличие процессуальной модели организации формирования этической культуры, которая содержит традиционные и инновационные технологии и формы педагогической деятельности, критерии выбора оптимальных технологий, осуществление культурологического содержания учебных дисциплин, использование инновационных технологий, в том числе инфокоммуникационных, разработанность критериев выявления сформированности этических качеств будущих менеджеров организации, готовность преподавателей к реализации этической составляющей госстандарта подготовки менеджеров.

4. В условиях эксперимента апробированы и обоснованы следующие эф-

фективные технологии и средства формирования этической культуры будущего менеджера организации в образовательной среде экономического вуза: реализация образовательных стандартов с вычленением этических составляющих профессиональных знаний; самообразовательная деятельность студентов (рефлексия, установка на доброе отношение к людям, уважение к партнерам по бизнесу, на признание самоценности каждого человека как субъекта своей жизнедеятельности); практическое овладение навыками этичного поведения (стажировки, практикумы, выполнение дипломных и курсовых проектов), организация воспитательной работы в студенческих группах («Дни прекрасных манер», деловые игры, посещение музеев и театров, встречи с топ-менеджерами и др.); формирование культуры и развитие творческого потенциала субъектов образовательного процесса – преподавателей, администрации, самих студентов (корпоративные вечеринки, направленные на развитие светских манер поведения, выезды на природу, интеллектуальные состязания, поздравления коллег с достижениями в той или иной области).

Выполненная работа не исчерпывает все проблемы развития этической культуры ввиду сложности исследования нравственной сферы личности. Формирование этической устойчивости личности в условиях неблагоприятных ситуаций, соблюдение этики поведения в условиях конфликтов – эти и многие другие проблемы станут предметом наших дальнейших исследований.

**Основное содержание и результаты исследования отражены
в следующих публикациях:**

***Статьи в ведущих рецензируемых научных журналах и изданиях,
определенных ВАК***

1. Валиуллина, Ч. Ф. Формирование этической культуры менеджера в образовательном пространстве современного вуза [Текст] / Ч. Ф. Валиуллина // Образование и наука. Известия УрО РАО. – Екатеринбург, 2007. – № 4 (8). – С. 22–28.

2. Валиуллина, Ч. Ф. Педагогическое моделирование процесса формирования этической культуры будущих менеджеров организации [Текст] / Ч. Ф. Валиуллина // Педагогическое образование и наука. – М., 2008. – № 11. – С. 28–32.

Статьи

3. Валиуллина, Ч. Ф. Педагогические парадигмы в обучении студентов-менеджеров [Текст] / Ч. Ф. Валиуллина // Социально-экономическое развитие общества: система образования и экономика знаний: Сб. ст. II Междунар. науч.-прак. конф. / Под ред. В. В. Маркина, В. С. Григорьева. – Пенза, 2005. – С. 125–128.

4. Валиуллина, Ч. Ф. Этическая культура менеджера как составляющая его профессионализма [Текст] / Ч. Ф. Валиуллина // Проблемы формирования профессиональных компетенций будущего специалиста в системе многоуровневого профессионального образования: Сб. ст. регион. науч.-прак. конф. / Под ред.

Г. Е. Поповой, Э. С. Баевой. – Набережные Челны, 2006. – С. 479–482.

5. Валиуллина, Ч. Ф. Образовательное пространство в формировании этической культуры в современном вузе [Текст] / Ч. Ф. Валиуллина // Философия духовно-нравственной и гражданской самореализации личности в условиях региональной ментальности: Сб. ст. X Междунар. науч.-прак. конф. / Под ред. В. В. Сохранова. – Пенза, 2006. – С. 58–59.

6. Валиуллина, Ч. Ф. Парадигма личностно-ориентированной педагогики как основание для подготовки менеджеров нового поколения [Текст] / Ч. Ф. Валиуллина // Альманах современной науки и образования: Педагогика, психология, социология и методика их преподавания. – Тамбов: «Грамота», 2007. – № 5. – С. 37–38.

7. Валиуллина, Ч. Ф. Личностно-ориентированный подход в обучении студентов будущих менеджеров [Текст] / Ч. Ф. Валиуллина // Проблемы управления качеством образования в вузе: сб. ст. II Междунар. науч.-прак. конф. – Пенза, 2007. – С. 120–122.

8. Валиуллина, Ч. Ф. Профессионально-этическая культура менеджера [Текст] / Ч. Ф. Валиуллина // Альманах современной науки и образования: Педагогика, психология, социология и методика их преподавания. – Тамбов: «Грамота», 2008. – № 4. – С. 47–48.

Учебно-методический комплекс

9. Валиуллина, Ч. Ф. Этика и культура делового общения: учебно-методический комплекс [Текст] / Ч. Ф. Валиуллина. – Казань: «Познание», 2008. – 30 с.

Тезисы

10. Валиуллина, Ч. Ф. Проблемы воспитания этической культуры студентов-будущих менеджеров [Текст] / Ч. Ф. Валиуллина // Актуальные проблемы образования на современном этапе: Матер. Росс. науч.-прак. конф. / Под ред. В. Г. Тимирясова, Д. З. Ахметовой. – Москва–Казань–Бугульма: БФ ИЭУиП, 2003. – С. 121.

11. Валиуллина, Ч. Ф. Методы стимулирования и самовоспитания личности [Текст] / Ч. Ф. Валиуллина // Проблемы самореализации, самосовершенствования личности : психолого-педагогические аспекты. Матер. I Всеросс. науч.-прак. конф. / Под ред. Г. Р. Аглямовой, Н. Ш. Чинкиной. – Набережные Челны, 2003. – С. 90–92.

Модель процесса формирования этической культуры менеджера организации

Цель: разработать педагогические технологии формирования этической культуры будущих менеджеров организации



Задачи: 1. Проектирование психолого-педагогического, культурологического портрета менеджера организации. 2. Выявление содержания педагогической модели формирования этической культуры будущего менеджера организации. 3. Разработка педагогических условий и технологий по формированию этической культуры.



Формы учебно-воспитательного процесса по формированию этической культуры

| Традиционные формы | | | Инновационные формы | | |
|--------------------|----------|------------------------|--|---|---|
| Лекции | Семинары | Самостоятельная работа | Элективные курсы, экспериментальные центры | Ситуативно-ролевые и деловые игры, инновационные технологии | Тренинги по формированию этической культуры |



Критерии и их показатели уровней сформированности этической культуры

| Интеллектуальный (когнитивный) | Потребностно-мотивационный | Поведенческий |
|--|--|--|
| Знания по этике и этическим основам менеджмента. Знания и потенциальные способности устанавливать деловые контакты. | Потребность в соблюдении этических норм в общении. Ориентация на самосовершенствование. | Умение работать в команде. Умение правильно организовать свою деятельность. Честность, забота о близких людях. |



Уровни сформированности этической культуры у будущих менеджеров организации

| Высокий | Средний | Низкий |
|--|--|---|
| готовность к менеджерской деятельности, уверенность в ведении дискуссий, умение корректно оспаривать свою точку зрения, эмоциональная стабильность | недостаточные знания по этике и этическим основам менеджмента; наличие собственной точки зрения на проблемную ситуацию, но отсутствие постоянной готовности решать ее; отсутствие в некоторых случаях сдержанности | отсутствие теоретических знаний по этике, этической культуре, слабые умения вступать в диалог, вести дискуссии. |

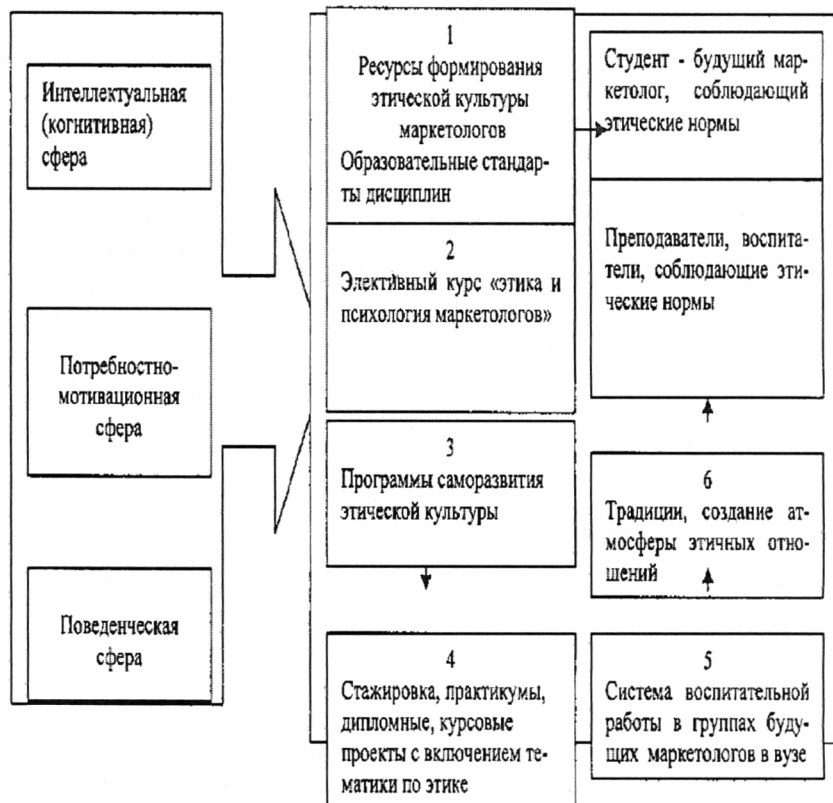


Результат – личностный и профессиональный потенциал, включающий совокупность необходимых и достаточных этических качеств менеджера организации, его готовность успешно работать с людьми

Критерии, показатели и уровни сформированности этической культуры будущего менеджера организации

| Критерии | Показатели | Уровни |
|---|--|--|
| 1. Интеллектуальная (когнитивная) сфера: а) способности к рефлексии и наличие навыков рефлексии. б) мышление: - логическое - креативное | Умение использовать знания по этике в профессиональной деятельности. Навыки самосовершенствования: а) контроль над своими действиями, самопознание, самооценка; б) умение выделять главное, основное, способность нестандартно мыслить, способность генерировать новые идеи. | Высокий, средний, низкий |
| 2. Потребностно-мотивационная сфера: а) мотивация; б) самосознание | а) наличие мотивации к достижениям, позитивное отношение к жизни, стремление к росту; б) ориентация на самосовершенствование, проявление духовности, положительное отношение к искусству. | Высокий, средний, низкий |
| 3. Поведенческая сфера (этичное поведение): а) культура общения б) культура ведения деловых переговоров; в) культура оформления деловых бумаг; г) культура телефонных переговоров; д) культура в быту, в семье; ж) культура любви | а) искусство вербального (речь) и невербального (мимика, жесты, внешний вид) общения; выполнение ответственно порученного дела. Умение сопереживать, толерантность, сдержанность. б) умение правильно организовать свою деятельность; умение работать в команде; в) умение организовать деловое письменное общение; нетрадиционность решений и поведения в профессиональном взаимодействии; критическое рассмотрение нового, оценка его через признаки моральных норм; г) умение выслушать и заинтересовать; д) забота о близких людях; ж) честность по отношению к партнеру, верность дружбе и любви | Высокий, средний, низкий ж) любовь, отношение к любви как к ценности (высокий), как необходимости (средний), как сексуальному удовлетворению (низкий) |

Проект формирования этической культуры будущих маркетологов



Подписано в печать 17.12.08. Формат 60х84/16.
Бумага офсетная. Гарнитура Times New Roman.
Усл. печ. л. 1,5. Уч.-изд. л. 1,25. Тираж 100 экз. Заказ № 6702.

Отпечатано в ООО «Набережночелнинская типография».
423806, РТ, г. Набережные Челны, ул. Низаметдинова, 18.
Тел. (8552) 46-86-17.

